

El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español

The level of compliance by France with chapter II of the Directive (EU) 2022/2041, on adequate minimum wages in the European Union. A comparative study with the spanish level of compliance

IVÁN VIZCAÍNO RAMOS

Profesor Ayudante Doctor de
Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Facultad de Derecho-Universidad de A Coruña
 <https://orcid.com/0000-0003-0397-0363>

Cita Sugerida: VIZCAÍNO RAMOS, I. «El grado de cumplimiento por Francia del capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Un estudio comparado con el grado de cumplimiento español». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 6 (2023): 145-162.

Resumen

La promulgación de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, es un hecho revolucionario, aunque se haya visto obligada a realizar una interpretación sui generis del artículo 153, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Su Capítulo II, sobre «Salarios mínimos legales», impactará sobre el SMIC francés, tal como aparece regulado en el Código francés del Trabajo de 2008, así como en la regulación del SMI español contenida en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores. El impacto sobre el Derecho francés es medio-bajo, pues el Código francés del Trabajo cumple las exigencias procedimentales sobre diálogo social operativo y eficaz contenidas en el Capítulo II de la Directiva. En cambio, el impacto sobre el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores es alto, pues este precepto legal no cumple dichas exigencias procedimentales. Tanto el Derecho francés como el Derecho español tendrán que enmendarse, a efectos de incluir los criterios objetivos de valoración del carácter vital del salario mínimo legal contenidos en la Directiva, que son de más fácil cumplimiento que los elaborados por el Comité Europeo de Derechos Sociales, al interpretar y aplicar el artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea.

Abstract

The enactment of Directive (EU) 2022/2041, on adequate minimum wages in the European Union, is a revolutionary development, even though it has forced a sui generis interpretation of Article 153.5 of the Treaty on the Functioning of the European Union. Its Chapter II, on «Statutory minimum wages», will have an impact on the French SMIC, as regulated in the French Labor Code of 2008, as well as on the regulation of the Spanish SMI contained in Article 27 of the Workers' Statute. The impact on French law is medium-low, as the French Labor Code complies with the procedural requirements on operational and effective social dialogue contained in Chapter II of the Directive. On the contrary, the impact on Article 27 of the Workers' Statute is high, as this legal provision does not comply with these procedural requirements. Both French and Spanish law will have to be amended to include the objective criteria for assessing the living wage contained in the Directive, which are easier to comply with than those developed by the European Committee of Social Rights when interpreting and applying Article 4.1. of the European Social Charter.

Palabras clave

Derecho comparado del Trabajo, Directiva (UE) 2022/2041, España, Francia, Salarios mínimos legales, SMI español, SMIC francés.

Keywords

Comparative labor law, Directive (EU) 2022/2041, France, French SMIC, Spain, Spanish SMI, Statutory minimum wages.

1. LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041 Y SU LABORIOSO ENCAJE EN EL APARTADO 5 DEL ARTÍCULO 153 DEL TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA¹

Como es sabido, el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea impone límites -aparentemente claros- a la posible existencia de Derecho derivado en asuntos de naturaleza jurídica laboral, tanto pertenecientes al Derecho colectivo del Trabajo como a alguno integrado en el Derecho individual del Trabajo², pues su apartado 5 afirma que «las disposiciones del presente artículo [sobre Derecho social de la Unión Europea] no se aplicarán a las remuneraciones [*sic*], al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal». No es la única ocasión en que este larguísimo y complejísimo Tratado emplea la palabra «remuneraciones» (o alguno de sus derivados semánticos, como en «trabajo remunerado»)³, resultando patente que el significado de la palabra en cuestión es del todo equivalente al de la palabra «salarios» (o sus derivados semánticos, como en «trabajo asalariado»)⁴, asimismo utilizada por el propio Tratado. Consecuentemente, la conclusión que cabría extraer de la lectura de la letra del Tratado es la de que no cabe la existencia de Derecho derivado (vía Directivas, como pretende el propio artículo 153, pero en su apartado 2), precisamente en materia de remuneraciones o salarios. Ahora bien, esta conclusión -que no es fruto de ninguna lectura apresurada o enloquecida del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sino más bien todo lo contrario⁵- acaba de ser contundentemente desmentida hace sólo unos pocos meses por los poderes legislativo y ejecutivo de la Unión. En efecto, en el *Diario Oficial de la Unión Europea* del pasado 25 octubre 2022 aparece publicada la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos [*sic*] adecuados en la Unión Europea.

Esta norma comunitaria contiene un infinitamente prolijo preámbulo integrado por cuarenta considerandos, acompañados por catorce notas a pie de página. De entre este cúmulo de considerandos, sólo me interesa abordar dos. En primer lugar, el considerando número 5, en el que se afirma -refiriéndose expresamente a los salarios- que «el capítulo II del pilar europeo de derechos sociales (en lo sucesivo, “pilar”), proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, establece un conjunto de principios que sirven de guía para garantizar unas condiciones de trabajo justas»⁶, teniendo en cuenta que «el principio nº 6 del pilar reafirma el derecho de los trabajadores a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno»⁷, y que «también establece que debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades de los trabajadores y de sus familias en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo»⁸. En segundo lugar, el considerando número 19, en el que se contiene la única referencia efectuada por el larguísimo preámbulo de la Directiva al artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (crucial, recuérdese, pues aparentemente se opone a la existencia de Directivas de la Unión Europea, regulando el asunto de las «remuneraciones»). La lectura de este considerando no tiene desperdicio, pues -haciendo bueno el dicho «*excusatio non petita, accusatio manifesta*»- procede a realizar un laborioso trabajo de encaje del contenido de la Directiva

¹ Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal PID2019-108189GB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

² Sobre el «Derecho laboral Europeo», fundamental, véase MONEREO PÉREZ, J.L. Y ORTEGA LOZANO, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Cizur Menor-Navarra, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022, pp. 19 y ss.

³ Véase artículo 57, párrafo primero; o artículo 157, apartado 2, párrafo segundo, letras a) y b).

⁴ Véase artículo 49, párrafo segundo; artículo 50, apartado 2, letra d); artículo 53, apartado 1; o artículo 157, apartado 2; o artículo 173, apartado 3, párrafo segundo.

⁵ En esta línea, véase ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 151, 2021, pp. 42-43.

⁶ Inciso primero.

⁷ Inciso segundo.

⁸ Inciso tercero. Sobre el «pilar» en cuestión, véase ARUFE VARELA, A.: “El nuevo pilar europeo de derechos sociales. Análisis crítico”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 49, 2018, pp. 32 y ss.

en el tenor del crucial precepto del Tratado, mediante la utilización de hasta siete «noes», que paso a reproducir acto seguido: «De conformidad con el artículo 153, apartado 5, del TFUE, la presente Directiva no pretende armonizar el nivel de los salarios mínimos en toda la Unión ni establecer ningún mecanismo uniforme para fijar los salarios mínimos. Tampoco interfiere con la libertad de los Estados miembros de establecer salarios mínimos legales ni de fomentar el acceso a la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos, de conformidad con el Derecho y los usos nacionales, y las especificidades de cada Estado miembro y con pleno respeto de las competencias nacionales y el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios. La presente Directiva no impone a los Estados miembros en los que la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos la obligación de introducir un salario mínimo legal, ni de declarar los convenios colectivos universalmente aplicables, y no debe interpretarse así. Asimismo, la presente Directiva no establece la cuantía de la remuneración, que entra dentro del derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios a escala nacional y es competencia de los Estados miembros».

Evidentemente, estas siete negaciones revelan un trasfondo, que es el de la existencia de un hecho jurídicamente y, sobre todo, políticamente muy relevante, que la Directiva pretende ocultar, pero que no ha pasado doctrinalmente desapercibido entre nosotros. Este hecho relevante se refiere a la República Federal de Alemania, uno de los grandes Estados fundadores de la Comunidad Económica Europea, así como la mayor potencia económica de la actual Unión Europea. Como es sabido, Alemania siempre se caracterizó por carecer de un auténtico salario mínimo legal interprofesional (a diferencia de lo que ocurría en otras grandes potencias económicas europeas, como Francia o el Reino Unido), pues tradicionalmente lo que existía allí era un cúmulo de salarios mínimos sectoriales (fijados por los grandes convenios colectivos de sector), que eran consecuentemente salarios mínimos «profesionales»⁹. Esto explica que Alemania, siempre atenta a que el Derecho de la Unión Europea (regido, como se sabe, por el llamado «principio de primacía» sobre los derechos nacionales) no interfiriese en sus peculiares y arraigadas prácticas nacionales, mirase con simpatía los precedentes en los tratados fundacionales, que acabaron precipitando en el citado apartado 5 del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (que, por cierto, también amparaba el peculiarísimo Derecho colectivo alemán de luchas laborales, con sus huelgas sólo sindicales y con sus cierres patronales)¹⁰. Pero esta situación mutó radicalmente cuando Alemania se animó a cambiar sus viejas tradiciones salariales por otro tipo de experiencias nuevas (eso sí, con la inestimable presión a la Sra. Angela MERKEL, muy convincente, del Partido Socialdemócrata alemán)¹¹, cabiendo fechar la mutación el día 11 agosto 2014 (tres años antes del citado pilar europeo de derechos sociales, mencionado por la Directiva), que es la fecha de la Ley federal creadora del salario mínimo legal interprofesional alemán [literalmente, Ley para la regulación de un salario mínimo general (Ley del salario mínimo)]¹², cuya

⁹ Sobre el tema, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. Y ARUFE VARELA, A.: *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, A Coruña, Netbiblo, 2009, pp. 13 y ss.

¹⁰ Sobre el tema, véase VIZCAÍNO RAMOS, I.: “El modelo contractual alemán de derecho de huelga y su problemática compatibilidad con los mecanismos regionales europeos de protección de los derechos fundamentales”, *Revista crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 3, 2022, pp. 167 y ss.

¹¹ Al respecto, véase ARUFE VARELA, A.: “La Canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre «el Contrato de Coalición» de 16 diciembre 2013”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VI, 2014, pp. 19 y ss.

¹² Textualmente, «*Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz)*». Sobre ella, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “La nueva ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 41, 2015, pp. 439 y ss. Tras la publicación de este artículo doctrinal, la Ley alemana ha sufrido alguna enmienda de menor entidad (por ejemplo, las relativas a concordancias de preceptos normativos), de las que se da cuenta en DÜWELL, F.J. Y SCHUBERT, J. (Ed.): *Mindestlohngesetz. Handkommentar*, 2ª ed., Baden-Baden, Nomos, 2017, pp. 65 y ss.; y LAKIES, T.: *Mindestlohngesetz. Basiskommentar zum MiLoG*, 5ª ed., Frankfurt a.M., Bund Verlag, 2021, pp. 23 y ss.

promulgación equivalía a dar el visto bueno alemán a que las «remuneraciones» pudiesen pasar a ser, a pesar de la letra del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, objeto de la política social de esta última.

2. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CAPÍTULO II DE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041

Los diecinueve artículos en que se distribuye el contenido de la Directiva aparecen agrupados en cuatro Capítulos. En el último de ellos (rotulado «Disposiciones finales»), consta el plazo comienzo de producción de efectos de la norma («la presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*»¹³, cosa que ocurrió el pasado 8 enero 2023), así como la fecha tope para su transposición a las legislaciones laborales nacionales («los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 noviembre 2024»¹⁴). Por su parte, los Capítulos I («Disposiciones generales») y III («Disposiciones horizontales») contienen preceptos interesantes, pero al mismo tiempo relativos a lo que sólo cabe calificar como obviedades (por ejemplo, «la presente Directiva se aplicará a los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia»¹⁵, en el Capítulo I; o también, «los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para garantizar el establecimiento de herramientas eficaces de recogida de datos para hacer el seguimiento de la protección del salario mínimo»¹⁶, en el Capítulo III), aunque alertan sobre que hay dos grupos distintos de Estados miembros, si observados sus ordenamientos internos desde el punto de vista de la existencia o inexistencia en ellos de salarios mínimos legales interprofesionales. Este punto de vista es clave, constituyendo el armazón estructural alrededor del cual se construye, en realidad, todo el contenido de la Directiva. Desde este punto de vista, salta a un primer plano de interés el Capítulo II de la misma (rotulado «Salarios mínimos legales»), que es el Capítulo aplicable -como pone de relieve el artículo 5 de la propia Directiva, primer precepto de los cuatro ubicados en el mismo- sólo a algunos Estados miembros (como España, Portugal, Francia y, por supuesto, Alemania), pero no a otros (como es el caso claro de Italia, al que se le aplica el precepto general de la Directiva, según el cual «ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de que imponga a cualquier Estado miembro ... la obligación de introducir un salario mínimo legal, cuando la formación de los salarios esté garantizada exclusivamente a través de convenios colectivos»¹⁷).

Prescindiendo de detalles de entidad menor (y por supuesto, también de anécdotas), el núcleo duro del Capítulo II de la Directiva está construido sobre dos categorías novedosas, la primera de las cuales se refiere al procedimiento a seguir por los Estados miembros que tengan regulado un salario mínimo legal para fijar (y mucho más frecuentemente, para actualizar) la cuantía del salario mínimo en cuestión, con una periodicidad mínima bienal (literalmente, «los Estados miembros garantizarán que la actualización periódica y oportuna de los salarios mínimos legales se lleve a cabo al menos cada dos años»¹⁸). Este procedimiento de actualización está integrado en lo esencial, a su vez, por dos

¹³ Cfr. artículo 18.

¹⁴ Cfr. artículo 17, apartado 1, párrafo primero.

¹⁵ Artículo 2.

¹⁶ Artículo 10, apartado 1.

¹⁷ Cfr. artículo 1, apartado 4, letra a).

¹⁸ Cfr. artículo 5, apartado 5. Téngase en cuenta que la Directiva autoriza la utilización de mecanismos alternativos de actualización, pues «sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el presente artículo, los Estados miembros podrán utilizar además un mecanismo automático de ajuste de indexación de los salarios mínimos legales, basado en criterios apropiados y de conformidad con el Derecho y usos nacionales, siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal» (*ibidem*, apartado 3). En este caso, la periodicidad mínima de la actualización es la de «al menos cada cuatro años» (*ibidem*, apartado 5).

trámites. En primer lugar, la intervención previa de un órgano consultivo independiente (se supone, que integrado por expertos), pues «cada Estado miembro designará o creará uno o varios órganos consultivos para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal y hará posible el funcionamiento operativo de dichos órganos»¹⁹. En segundo lugar, la apertura de un diálogo eficaz con los interlocutores sociales (se supone, que una vez evacuado su asesoramiento por los expertos citados), dado que «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para implicar a los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de una manera oportuna y efectiva que prevea su participación voluntaria en el diálogo a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones»²⁰. En el diseño de este procedimiento previo, resulta perceptible la influencia de la Ley alemana del salario mínimo legal de 2014, anteriormente citada, pues cabe perfectamente que los dos trámites en cuestión se fusionen en uno solo -al igual que actualmente sucede en Alemania²¹-, en cuyo caso los interlocutores sociales quedarían integrados en la correspondiente comisión consultiva asesora (literalmente, «mediante la participación [de los interlocutores sociales implicados] en los órganos consultivos a los que se refiere el artículo 5, apartado 6») ²².

La segunda categoría novedosa se refiere a la fijación de criterios objetivos de valoración de la cuantía del salario mínimo legal, que permitan calibrar -una vez aplicados- si dicho salario es o no un auténtico salario mínimo vital digno, pues los criterios valorativos en cuestión se establecen «para contribuir a su adecuación, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género»²³. En Europa, el más autorizado y más conocido de tales criterios objetivos es el elaborado (interpretando y aplicando el artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea)²⁴ por el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa²⁵, habiéndose puesto de relieve entre nosotros -acerca del mismo- todo lo siguiente: 1) «en la actualidad (y desde 1998), el criterio cuantitativo en cuestión es el de que “para que el salario sea justo, el salario más bajo no debería caer por debajo del salario medio nacional [*national average wage*] en un país dado”, teniendo en cuenta que el Comité ha fijado un “umbral porcentual [*percentage threshold*] (el salario neto más bajo como un porcentaje del salario medio neto), por debajo del cual no debería caer el salario más bajo”, que es “de un 60%, en vez del 68%”, fijado inicialmente por el Comité»²⁶; 2) «a propósito de la expresión

¹⁹ *Ibidem*, apartado 6.

²⁰ *Cfr.* artículo 7, párrafo primero.

²¹ Sobre la «comisión del salario mínimo [*Mindestlohnkommission*]», véase MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “La nueva ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana”, *cit.*, pp. 461-463.

²² *Ibidem*.

²³ *Cfr.* artículo 5, apartado 1, inciso segundo. Sobre este último tema, véase RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Cerrando la brecha salarial: la apuesta por la igualdad retributiva por razón de género”, en VV.AA.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y MARTÍNEZ BARROSO, M.R. (Dirs.), Madrid, Sepin Editorial Jurídica, 2019, pp. 173 y ss.

²⁴ Poniendo de relieve que «la fijación de un contenido esencial del derecho a una remuneración equitativa ex artículo 4 CSE tiene un carácter mínimo y no cerrado tampoco respecto a la “lista” o “enumeración” que contiene», véase MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. Y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1, 2021, p. 19.

²⁵ Desde una perspectiva sugerente, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. Y ARUFE VARELA, A.: “La (in)aplicación de la Carta Social Europea al personal laboral al servicio del Consejo de Europa. Un estudio normativo y jurisprudencial”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 61, 2022, pp. 1 y ss.

²⁶ Véase TEIXEIRA ALVES, L.: *El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugueses, español e italiano*, Barcelona, Atelier, 2014, pp. 46-47.

“valor neto [*net value*]”, que la misma significa el salario “tras deducción de cotizaciones sociales e impuestos, del salario total, en principio tanto en dinero y en especie, pagado regularmente por el empresario al trabajador por el trabajo realizado”²⁷; y 3) «si el salario más bajo en una Parte Contratante dada no cumple el umbral del 60%, pero no cae muy por debajo, el Comité no alcanzará inmediatamente una conclusión negativa, sino que pedirá al Gobierno en cuestión que le suministre prueba detallada de que el salario más bajo es suficiente para dar al trabajador un nivel de vida decente, incluso si está por debajo del 60% del salario medio neto nacional [*if it is below 60% of the national net average wage*]»²⁸. Sorpresivamente, sin embargo, el Capítulo II de la Directiva elude referirse expresamente a este criterio de autoridad, permitiendo a los Estados miembros echar mano de otros criterios de medición menos exigentes que el del «60%» del «salario medio neto» nacional²⁹. Al respecto, lo que afirma el artículo 5, apartado 4, de la Directiva es que «los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales», teniendo en cuenta que «a tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana [*sic*] salarial bruta y el 50% del salario medio bruto [*sic*], y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional»³⁰. En esto, parece que también resulta perceptible la influencia alemana, bastando indicar para sospecharlo que Alemania, desde la introducción del criterio citado del «60%» del «salario medio neto» nacional, no ha vuelto a ser declarado un Estado cumplidor de lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea, por parte del Comité Europeo de Derechos Sociales³¹.

3. EL IMPACTO DEL CAPÍTULO II DE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041 SOBRE LA REGULACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL CONTENIDA EN EL CÓDIGO FRANCÉS DEL TRABAJO

Una vez presentados los contenidos estructurales del Capítulo II de la Directiva, queda fuera de discusión que dicho Capítulo impactará frontalmente sobre el ordenamiento jurídico laboral francés. En materia de salario mínimo legal, Francia es uno de los Estados europeos más linajudos³², pues el salario mínimo legal interprofesional francés existe desde que fue creado en 1950, durante la IV República, por el Decreto núm. 50-1029, de 23 agosto, relativo a la «fijación del salario nacional mínimo

²⁷ *Ibidem*, p. 47.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Cabe calificar incluso de mayúscula esta sorpresa, pues el preámbulo de la Directiva se refiere a la Carta Social Europea en los siguientes términos literales: «La CSE establece que todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Reconoce también el derecho de todos los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. También reconoce el papel de los convenios colectivos libremente concertados, así como de los medios legales de fijación del salario mínimo, para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho, el derecho de sindicación de todos los trabajadores y empleadores en organizaciones locales, nacionales e internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales, y el derecho a la negociación colectiva» (considerando 4).

³⁰ *Cfr.* artículo 5, apartado 4.

³¹ Véanse Conclusiones XIII-2 (fechadas el 21 diciembre 1994), Conclusiones XIII-4 (fechadas el 30 septiembre 1996), Conclusiones XIV-2 (fechadas el 30 noviembre 1998), Conclusiones XVI-2 (fechadas el 30 junio 2004), Conclusiones XVIII-2 (fechadas el 30 junio 2006), Conclusiones XIX-3 (fechadas el 17 diciembre 2010), Conclusiones XX-3 (fechadas el 5 diciembre 2014) y Conclusiones XXI-3 (fechadas el 24 enero 2019). Toda esta documentación puede verse en la base de datos HUDOC del Consejo de Europa, en el sitio oficial en Internet del propio Consejo, ubicado en <https://www.coe.int/>.

³² Pero no en el mundo occidental, pues el salario mínimo interprofesional es una invención del genio jurídico norteamericano, apareciendo ya regulado en la Ley federal norteamericana de condiciones mínimas de trabajo (*Fair Labor Standards Act*) de 1938, promulgada gracias al tándem formado por el Presidente Franklin D. ROOSEVELT y su Ministra federal de Trabajo, Sra. Frances PERKINS. Al respecto, véase ARUFE VARELA, ALBERTO, «Los partidos políticos y el salario mínimo interprofesional español. Un estudio comparado con las políticas anti-austeridad salarial de los Estados Unidos», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7 (2017), pp. 570 y ss.

interprofesional garantizado [*fixation du salaire national minimum interprofessionnel garanti*]]³³. Según esta norma, los trabajadores «que perciban un salario horario inferior a 64 F[rancos], recibirán de su empresario un complemento calculado de manera que ajuste el salario horario a esa cifra»³⁴, teniendo en cuenta que la cifra en cuestión «se ajusta a 78 F[rancos] en la primera zona de la región parisina»³⁵. Esta inicial fijación de dos salarios mínimos legales interprofesionales «zonales» aparece explicada en el «informe [*rapport*]», que precede al texto del Decreto y que tiene, además, un valor doctrinal muy alto. Según este documento, «la fijación del salario mínimo nacional interprofesional garantizado, considerado como mínimo social debido a todo trabajador que aporte su trabajo a una empresa, no puede tener como consecuencia el aumento automático de todos los salarios en todas las categorías profesionales, en todos los sectores industriales»³⁶, pues «además de que ello distorsionaría la voluntad del legislador, también conduciría a un aumento tal de las cargas de las empresas que provocaría un movimiento inflacionista y que la suerte de los trabajadores menos favorecidos, en lugar de mejorar, empeorase»³⁷.

En este concreto asunto, la precocidad de Francia también queda acreditada por el hecho de su temprana ratificación del Convenio núm. 131 de 1970 de la OIT, que se produjo el 28 diciembre 1972 (por cierto, Alemania todavía no ha procedido a ratificar este Convenio, en la fecha en que redactó este escrito). Frente a los viejos Convenios núm. 26 de 1928 y núm. 99 de 1951, relativos a salarios mínimos profesionales³⁸, este otro Convenio de la OIT se refiere frontalmente a los salarios mínimos interprofesionales, afirmándose en él que «todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema»³⁹, aclarando -para despejar todo tipo de dudas- que estos «salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza»⁴⁰. Incide incluso sobre el tema de la periodicidad, aunque flexible, de la actualización de la cuantía de los salarios mínimos interprofesionales, dado que «todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y *ajuster de tiempo en tiempo* los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio»⁴¹.

En cuanto a su regulación actual, se encuentra contenida en los artículos L 3231-1 a L 3231-12 del vigente Código francés del Trabajo (*Code du Travail*) de 2008, agrupados bajo el rótulo genérico «Salario mínimo interprofesional de crecimiento [*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*]]»,

³³ Sobre el tema, véase GAUTÍE, J.: *Le salaire minimum et l'emploi*, París, Presses de Sciences Po, 2020, pp. 5 y ss.

³⁴ Cfr. Artículo 2, párrafo primero. Textualmente, «*qui percevront un salaire horaire inférieur à 64 F, recevront de leur employeur un complément calculé de façon à porter le salaire horaire à ce chiffre*».

³⁵ *Ibidem*, párrafo tercero. Textualmente, «*il est porté à 78 F pour la première zone de la région parisienne*».

³⁶ Párrafo quinto. Textualmente, «*la fixation du salaire minimum national interprofessionnel garanti, considéré comme minimum social dû à tout salarié qui apporte son travail à une entreprise, ne peut avoir comme conséquence l'augmentation automatique de tous les salaires dans toutes les catégories professionnelles, dans toutes les branches d'industries*».

³⁷ *Ibidem*. Textualmente, «*outre qu'on fausserait ainsi la pensée du législateur, on aboutirait alors à une augmentation telle des charges des entreprises qu'elle entraînerait un mouvement inflationniste et que le sort des travailleurs les moins favorisés, au lieu d'être amélioré, se trouverait aggravé*». Esta precocidad francesa provocó que tempranamente se produjeran pronunciamientos importantes de la Sala de lo Social de la Corte de Casación, a calificar de grandes casos judiciales, sobre el tema. Acerca de ellos, véase PÉLISSIER, J., LYON-CAEN, A., JEAMMAUD, A. Y DOCKÈS, E.: *Les grands arrêts du droit du travail*, 4ª ed., París, Dalloz, 2008, pp. 281 y ss.

³⁸ Sobre ellos, véase CAMPS RUIZ, L.M.: «La protección de los salarios en la historia de la OIT», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020, pp. 249 y ss.

³⁹ Artículo 1, apartado 1.

⁴⁰ Cfr. artículo 2, apartado 1.

⁴¹ Artículo 4.1.

cuyo acrónimo -inmensamente popular- es el de SMIC⁴². En esta regulación, se afirma lo siguiente: 1) que «el salario mínimo de crecimiento asegura a los trabajadores cuyas remuneraciones son más débiles»⁴³, de un lado, «la garantía de su poder de compra [*la garantie de leur pouvoir d'achat*]]»⁴⁴, así como «una participación en el desarrollo económico de la nación [*une participation au développement économique de la nation*]]»⁴⁵, del otro lado; 2) que «la participación de los trabajadores en el desarrollo económico de la nación ... se asegura ... con la fijación del salario mínimo de crecimiento, cada año con efectos de 1 enero [*chaque année avec effet au 1er janvier*]]»⁴⁶, teniendo en cuenta que hasta 2009 se fijaba con efectos de 1 julio (esto es, el mes de celebración de la fiesta nacional francesa); y 3) que «todo trabajador cuya jornada de trabajo sea al menos igual a su duración legal semanal [esto es, 35 horas] percibe, si no es un aprendiz, una remuneración al menos igual al mínimo fijado»⁴⁷. Este cúmulo de preceptos legales no permite calibrar, sin embargo, el impacto que tendrá en Francia el Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041. Para hacerlo, resulta imprescindible acudir al desarrollo reglamentario de los preceptos legales en cuestión, contenido en la Parte Reglamentaria del propio Código del Trabajo. Lo advierte el artículo L 3231-7, según el cual «la cuantía del salario mínimo de crecimiento se fija por vía reglamentaria, al concluirse un procedimiento determinado por Decreto»⁴⁸, a examinar seguidamente.

4. EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES, IMPUESTO POR EL CAPÍTULO II DE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041, POR PARTE DEL CÓDIGO FRANCÉS DEL TRABAJO

El recién citado «procedimiento determinado por Decreto» aparece positivizado, en sus aspectos más esenciales, en el artículo R 3231-7 del Código del Trabajo, en el que se menciona la Comisión nacional de la negociación colectiva, del empleo y de la formación profesional (*Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle*), cuya intervención es un trámite clave del procedimiento para la fijación de la cuantía del SMIC. Ahora bien, este precepto reglamentario da por sabido qué sea dicha Comisión nacional, debiéndose ello a que la misma aparece detalladamente regulada en los L 2271-1 y siguientes del propio Código del Trabajo. Si se compulsula, a su vez, el artículo L 2271-1, resulta que la Comisión nacional interviene en el procedimiento «tras haber tomado conocimiento del informe anual establecido por un grupo de expertos designado a este efecto»⁴⁹. En cuanto que órgano asimismo consultivo, este «grupo de expertos» no aparece regulado en el Código del Trabajo, ni en su parte legislativa ni tampoco en su parte reglamentaria, sino en una Ley extravagante. Se trata de la Ley núm. 2008-1258, de 3 diciembre

⁴² Sobre el tema, véase SUIPIOT, A.: *Le droit du travail*, París, Presses Universitaires de France, 2019, pp. 106 y ss.; ANTONMATTEI, P.H.: *Droit du Travail*, 2ª ed., París, LGDJ, 2022), pp. 537 y ss.; AUZERO, G., BAUGARD, D, Y DOCKÈS, E.: *Droit du travail*, 36ª ed., París, Dalloz, 2022, pp. 1515 y ss.; FAVENNEC-HÉRY, V., PIERRE-YVES Y DUCHANGE, G.: *Droit du Travail*, 8ª ed., París, LGDJ, 2022), pp. 715 y ss.; y LOKIEC, P.: *Droit du Travail*, 3ª ed., París, PUF-Themis, 2022, pp. 523 y ss.

⁴³ Artículo L 3231-2. Textualmente, «*le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles*».

⁴⁴ *Ibidem*, núm. 1º. Sobre la indexación, en cuanto que garantía del poder de compra, véanse artículos L 3231-5 y L 3231-9. Desde el punto de vista doctrinal, véase CETTE, G. Y WASMER, E.: “La revalorisation automatique du SMIC”, *Revue de l'OFCE*, núm. 112, 2010, pp. 139 y ss.

⁴⁵ Artículo L 3231-2, núm. 2º.

⁴⁶ *Cfr.* Artículo L 3231-6.

⁴⁷ *Cfr.* Artículo L 3232-1. Textualmente, «*tout salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé*».

⁴⁸ Textualmente, «*le taux du salaire minimum de croissance est fixé par voie réglementaire à l'issue d'une procédure déterminée par décrets*».

⁴⁹ *Cfr.* Núm. 5º. Textualmente, «*après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet*».

2008, «en favor de las rentas del trabajo [*en faveur des revenus du travail*]]»⁵⁰, la cual cuenta con su propio desarrollo reglamentario, que aparece contenido en el Decreto núm. 2009-552, de 19 mayo 2009, «relativo al grupo de expertos sobre el salario mínimo de crecimiento [*relatif au group d'experts sur le salaire minimum de croissance*]]». Tras esta presentación de las fuentes reguladoras (codificadas y no codificadas) del procedimiento para la fijación de la cuantía del SMIC, paso ahora a analizar con algún detalle los dos órganos asesores que intervienen en dicho procedimiento, con carácter previo a la adopción de la correspondiente norma reglamentaria coyuntural anual por parte del Gobierno. Por supuesto, cabe anticipar que este procedimiento cumple con holgura la exigencia del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, relativa -recuérdese- a que tienen que existir «uno o varios órganos consultivos [en el caso francés, como acaba de ponerse de relieve, son dos] para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal»⁵¹.

En cuanto al «grupo de expertos», aparece regulado en el artículo 24 de la citada Ley núm. 2008-1258. En este precepto, se afirma que «un grupo de expertos se pronuncia cada año sobre la evolución del salario mínimo de crecimiento»⁵², teniendo en cuenta que «un Decreto determina ... las condiciones en las que se designan los expertos ..., garantizando su independencia»⁵³. Esta norma reglamentaria es el ya citado Decreto núm. 2009-552, en el que se concreta: 1) que «se compone de cinco personalidades elegidas en razón de su competencia y de su experiencia en el campo económico y social»⁵⁴, los cuales se «nombran por Orden del Primer Ministro, a propuesta de los ministros competentes en materia de trabajo, empleo y economía»⁵⁵; 2) que «el mandato de los miembros tiene una duración de cuatro años, y no es revocable»⁵⁶; y 3) que «en el ejercicio de las actividades del grupo de expertos, sus miembros no pueden solicitar ni aceptar instrucción de ninguna autoridad»⁵⁷, teniendo en cuenta que «están sujetos a secreto sobre los debates en los que han participado y sobre las informaciones a las que han tenido acceso en el marco de sus trabajos»⁵⁸. Según la Ley y el Decreto, el informe elaborado por este «grupo de expertos», a efectos de garantizar la mayor transparencia posible, «se hace público»⁵⁹, remitiéndose simultáneamente «al Gobierno y a la Comisión nacional de la negociación colectiva, del empleo y de la formación profesional, a más tardar quince días antes de la fecha de reunión de la Comisión nacional»⁶⁰, teniendo en cuenta que el Gobierno puede efectuar observaciones a este informe e, incluso, separarse de él⁶¹. En este último caso, «el Gobierno motiva por escrito estas diferencias ante la Comisión nacional de la negociación colectiva»⁶²

⁵⁰ Sobre el tema, véase CONCIALDI, P.: «Le salaire minimum en France: historique et débats», *La Revue de l'Ires*, núm. 100, 2020, pp. 158 y ss.

⁵¹ Véase *supra*, epígrafe 2, párrafo segundo.

⁵² Apartado I, párrafo primero. Textualmente, «un groupe d'experts se prononce chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance».

⁵³ *Ibidem*, párrafo cuarto. Textualmente, «un décret détermine ... les conditions dans lesquelles sont désignés les experts ..., garantissant leur indépendance».

⁵⁴ Cfr. Artículo 1, inciso primero. Textualmente, «est composé de cinq personnalités choisies à raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine économique et social».

⁵⁵ *Ibidem*. Textualmente, «nommées par arrêté du Premier ministre sur proposition des ministres chargés du travail, de l'emploi et de l'économie».

⁵⁶ Artículo 2, inciso primero. Textualmente, «le mandat des membres est d'une durée de quatre ans et n'est pas révocable».

⁵⁷ Artículo 4, párrafo primero. Textualmente, «dans l'exercice des activités du groupe d'experts, ses membres ne peuvent solliciter ni accepter d'instruction d'aucune autorité».

⁵⁸ *Ibidem*, párrafo segundo. Textualmente, «ils sont tenus au secret sur les débats auxquels ils ont participé et sur les informations auxquelles ils ont eu accès dans le cadre de leurs travaux».

⁵⁹ Cfr. Artículo 24, apartado I, párrafo segundo, inciso segundo, de la Ley. Textualmente, «il est rendu public».

⁶⁰ Cfr. artículo 3 del Decreto. Textualmente, «au Gouvernement et à la Commission nationale de la négociation collective au plus tard quinze jours avant la date de la réunion de la Commission nationale».

⁶¹ Cfr. artículo 24, apartado I, párrafo tercero, inciso segundo.

⁶² *Ibidem*. Textualmente, «le Gouvernement motive par écrit ces différences auprès de la Commission nationale de la négociation collective».

Esta última se encuentra regulada en la Parte Reglamentaria del Código del Trabajo, afirmando su artículo R 2272-1 que se compone de tres ministros (actuando el competente en materia de Trabajo como presidente) más «el presidente de la sección social del Consejo de Estado», así como de «seis representantes de las organizaciones de empresarios y de diez representantes titulares de las organizaciones sindicales de trabajadores, representativas a nivel nacional interprofesional [*représentatives au niveau national interprofessionnel*]⁶³, aclarando el artículo R 2272 que los diez representantes sindicales corresponden a la Confederación General del Trabajo (CGT), a la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), a la Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera (CGT-FO), a la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC) y a la Confederación Francesa Marco de la Confederación General de Cuadros, a razón de dos miembros por cada una de dichas cinco confederaciones sindicales⁶⁴. Acerca de sus competencias en el procedimiento para la cuantificación del SMIC, el artículo R 3231-7 afirma que «recibe en tiempo útil, del Gobierno, un análisis de las cuentas económicas de la nación y un informe [elaborado por el citado “grupo de expertos”] sobre las condiciones económicas generales»⁶⁵; y además, tras ello, que «delibera sobre estos elementos y, teniendo en cuenta las modificaciones ya producidas a lo largo del año, transmite al Gobierno un parecer motivado acompañado de un informe en el que se relate, si es el caso, la posición de la mayoría y la de las minorías»⁶⁶. Con la cumplimentación de este trámite procedimental, queda expedita la vía para que el Gobierno fije la cuantía del SMIC en el año de que se trate (recuérdese, con efectos de 1 enero, como regla) por medio de un Decreto, al que me referiré más abajo.

5. LA FALTA DE ESTÁNDARES PARA LA MEDICIÓN DEL CARÁCTER MÍNIMO VITAL DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL, IMPUESTOS POR EL CAPÍTULO II DE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041, EN EL CÓDIGO FRANCÉS DEL TRABAJO

Como antes se indicó, el Capítulo II de la Directiva prevé que las legislaciones nacionales de los Estados miembros dotados de un salario mínimo legal fijen criterios objetivos de valoración de la cuantía de dicho salario «para contribuir a su adecuación, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión social y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género»⁶⁷, ofreciendo al respecto una panoplia de tales criterios donde poder elegir (recuérdese, «a tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional») ⁶⁸. Pues bien, al proceder a regular el SMIC, el Código francés del Trabajo no hace mención de ningún concreto criterio valorativo como los mencionados por la Directiva, por lo que resulta evidente que dicha regulación francesa codificada tendrá que enmendarse, dentro del plazo de transposición impuesto por la Directiva, también anteriormente mencionado⁶⁹. Téngase en cuenta, sin embargo, que Francia es Estado fundador del Consejo de Europa, comprometido con el cumplimiento de la Carta Social Europea desde que esta última entró en vigor (y por ello mismo, un país comprometido con

⁶³ Acerca de todo ello, véase el apartado I del precepto.

⁶⁴ Según el artículo R 2272-3, por lo que respecta a los seis representantes patronales, dos corresponden al Movimiento de las Empresas de Francia (MEDEF), dos a la Confederación de Pequeñas y Medianas Empresas (CPME) y los dos restantes a la Unión de las Empresas de Proximidad (U2P).

⁶⁵ Núm. 1º. Textualmente, *«reçoit en temps utile, du Gouvernement, une analyse des comptes économiques de la nation et un rapport sur les conditions économiques générales»*.

⁶⁶ Núm. 2º. Textualmente, *«délibère sur ces éléments et, compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, transmet au Gouvernement un avis motivé accompagné d'un rapport relatant, s'il y a lieu, la position de la majorité et celle des minorités»*.

⁶⁷ Véase *supra*, epígrafe 2, párrafo tercero.

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ *Ibidem*, párrafo primero.

el cumplimiento del criterio objetivo de medición del «60% del salario medio neto», fijado por el Comité Europeo de Derechos Sociales, a que también me referí antes)⁷⁰. Lógicamente, una conjetura acerca de si Francia se animará a positivizar en su Código del Trabajo este riguroso listón del Consejo de Europa o si, por el contrario, se acogerá a los más livianos mencionados por el Capítulo II de la Directiva, que es lo que presumiblemente acabará ocurriendo en Alemania⁷¹, exige calibrar el grado de cumplimiento por Francia del artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea. Paso a efectuar a continuación este tipo de análisis, sobre la base de la información sobre Francia ofrecida por el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Tradicionalmente, Francia ha sido un Estado cumplidor de lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea. Antes de la introducción del euro, el órgano de control del cumplimiento de la Carta le adjudicó «conclusiones» de cumplimiento del precepto en cuestión, en el período de 1 enero 1980 a 31 diciembre 1981 («Francia cumple esta disposición de la Carta [*France complies with this provision of the Charter*])⁷², en el período de 1 enero 1982 a 31 diciembre 1984 («Francia continúa cumpliendo sus obligaciones derivadas del artículo 4, apartado 1, de la Carta [*France continued to fulfil its obligations under Article 4, paragraph 1 of the Charter*])⁷³, en el período de 1 enero 1985 a 31 diciembre 1986 («Francia continuó cumpliendo esta disposición de la Carta [*France continued to comply with this provision of the Charter*])⁷⁴, así como en el período de 1 enero 1987 a 31 diciembre 1988 («Concluyó, por eso, que Francia continuaba cumpliendo esta disposición de la Carta [*It therefore concluded that France continued to comply with this provision of the Charter*])⁷⁵. Tras la introducción del euro y su consecuente escalada de precios, el Comité Europeo de Derechos Sociales volvió a adjudicarle a Francia una valoración positiva en las «conclusiones» correspondientes al período de 1 enero 2001 a 31 diciembre 2004 («El Comité concluye que la situación de Francia está en conformidad con el artículo 4§1 de la Carta Revisada [*The Committee concludes that the situation in France is in conformity with Article 4§1 of the Revised Charter*])⁷⁶, así como en las relativas al período 1 enero 2005 a 31 diciembre 2008 («El Comité concluye que la situación de Francia está en conformidad con el artículo 4§1 de la Carta Revisada [*The Committee concludes that the situation in France is in conformity with Article 4§1 of the Revised Charter*])⁷⁷. Esta última valoración posee una autoridad especial, pues tiene en cuenta las modificaciones operadas en el Código francés del Trabajo en 2008, que fijaron, prácticamente en su integridad, el régimen legal y reglamentario del SMIC vigente a día de hoy en Francia. A este respecto, lo que el Comité subrayaba, de un lado, es que «la primera enmienda afectaba a la creación de un grupo de expertos cuya tarea es entregar informes anuales al Gobierno sobre la evolución del SMIC»⁷⁸; y de otro lado, «en segundo lugar, que a 1 enero 2010 el período de ajuste anual del SMIC se cambió de 1 julio a 1 enero»⁷⁹, teniendo en cuenta que «el objetivo de este cambio era facilitar a los interlocutores sociales la negociación de convenios colectivos sectoriales, lo que normalmente tiene lugar al comienzo del año, para tener sus salarios mínimos negociados en línea con el SMIC»⁸⁰.

⁷⁰ *Ibidem*, párrafo tercero.

⁷¹ *Ibidem*.

⁷² Véase Conclusiones VIII (fechadas el 31 enero 1984).

⁷³ Véase Conclusiones IX-2 (fechadas el 30 junio 1986).

⁷⁴ Véase Conclusiones X-2 (fechadas el 30 junio 1988).

⁷⁵ Véase Conclusiones XI-2 (fechadas el 30 septiembre 1990).

⁷⁶ Véase Conclusiones 2007 (fechadas el 31 octubre 2007).

⁷⁷ Véase Conclusiones 2010 (fechadas el 14 diciembre 2010).

⁷⁸ *Ibidem*, Conclusión relativa al artículo 4, apartado 1, párrafo tercero, inciso primero. Textualmente, «*The first amendment involved the creation of a group of experts whose task is to deliver annual reports to the Government on the evolution of the SMIC*».

⁷⁹ *Ibidem*, inciso segundo. Textualmente, «*Secondly, as of 1 January 2010 the timing of annual adjustment of the SMIC was moved from 1 July to 1 January*».

⁸⁰ *Ibidem*, inciso tercero. Textualmente, «*The aim of this change was to make it easier for social partners negotiating sectoral collective agreements, which normally takes place at the beginning of the year, to bring their negotiated*

La última valoración sobre Francia hecha pública por el Comité Europeo de Derechos Sociales se refiere al período de 1 enero 2009 a 31 diciembre 2012⁸¹. Lo que hace el Comité es posponer su juicio valorativo, a la espera de que el Gobierno francés le suministre información adicional («pendiente de recibir la información solicitada, el Comité pospone su conclusión»)⁸², sobre la base de que el SMIC vigente en Francia en ese período llegó a ascender hasta a 9,40 euros por hora, equivalentes a 1.425, 67 euros mensuales. Evidentemente, todo esto queda distante, sobre todo si se tiene en cuenta que las economías de la «zona euro» se encuentran actualmente condicionadas no sólo por el impacto que supuso el estallido de la pandemia del coronavirus, sino también y sobre todo por el impacto derivado de la guerra de Ucrania. Con este trasfondo, la última actualización de la cuantía del SMIC ha sido operada por Decreto núm. 2022-1608, de 22 diciembre 2022, relativo al incremento del salario mínimo de crecimiento, según el cual «a contar desde 1 enero 2023 ..., la cuantía del salario mínimo de crecimiento ... se eleva a 11,27 euros por hora»⁸³, equivalentes a 1.709,28 euros mensuales. Como se ve, hay una diferencia de casi 300 euros mensuales entre el SMIC a día de hoy vigente en Francia y el último tenido en cuenta por el Comité Europeo de Derechos Sociales con su valoración *stand-by*. La ejecutoria de cumplimiento por Francia del artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea es notable, y desde luego mucho mejor que la ejecutoria de cumplimiento alemana a que antes me referí (que es, más bien, una ejecutoria de tradicional incumplimiento del precepto en cuestión de la Carta). En mi opinión, Francia tendría más fácil que Alemania llegar a positivizar en su legislación nacional el criterio más exigente de cumplimiento creado por el Comité Europeo de Derechos Sociales, aunque tampoco es descartable la posibilidad de que acabe acogándose, como con relativa seguridad hará Alemania, a los criterios de medición más fáciles de cumplir impuestos por el Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041.

6. LA PROBLEMÁTICA ESPAÑOLA DEL CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE PARTICIPACIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES, IMPUESTO POR EL CAPÍTULO II DE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041, INEXISTENTE EN FRANCIA

Frente a los doce preceptos legales, más su desarrollo reglamentario, reguladores del SMIC en el Código francés del Trabajo (por no citar los veinticuatro párrafos que integran la Ley alemana del salario mínimo legal de 2014, anteriormente citada)⁸⁴, el régimen jurídico del salario mínimo legal español está integrado por un solo precepto, de contenido más bien escueto, que es el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores (rotulado «Salario mínimo interprofesional»)⁸⁵. Se trata de un precepto notable, pues a pesar de todos los sismos políticos, económicos y jurídicos padecidos por España a lo largo de estos últimos cuarenta y tres años, ha revelado ser un precepto rigurosamente antisísmico, pues ya contaba con exactamente el mismo contenido (y además, con la misma numeración cardinal) en la versión originaria del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Como se puso de relieve doctrinalmente en su día por nuestra doctrina científica laboralista más autorizada, «procede el precepto del artículo

wage minima in line with the SMIC».

⁸¹ Véase Conclusiones 2014 (fechadas el 5 diciembre 2014).

⁸² Textualmente, «*Pending receipt of the requested information, the Committee defers its conclusion*».

⁸³ Cfr. artículo 1. Textualmente, «*A compter du 1er janvier 2023 ..., le montant du salaire minimum de croissance ... est porté à 11,27 euros l'heure*».

⁸⁴ Véase *supra*, epígrafe 1, párrafo tercero.

⁸⁵ Sobre dicho precepto, véase SAGARDÓY BENGOCHEA, J.A.: «Salario mínimo interprofesional», en VV.AA.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), tomo VI, artículos 26 a 33, Madrid, EDERSA, 1982, pp. 67 y ss.; VV.AA.: *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Granada, Comares, 1998, pp. 321 y ss.; y PÉREZ DEL PRADO, D.: «Artículo 27. Salario mínimo interprofesional», en VV.AA.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, CRÚZ VILLALÓN J.P., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), 4ª ed., Valladolid, Lex Nova, 2016, pp. 370 y ss. Véase también, destacando su problemática de cara al futuro, GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: «La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 6, 2022, pp. 49 y ss.

28.1 L[ey de]R[elaciones]L[aborales de 1976], que a su vez consolidó la práctica de fijación de salarios mínimos profesionales que iniciara el Decreto 55/1963, de 17 de enero»⁸⁶, aunque -continúa- «novedad es la necesidad de consulta previa a las asociaciones más representativas de trabajadores y empresarios y la precisión de los factores que deben tenerse en cuenta para la fijación anual»⁸⁷, así como su tenor «modernizando la terminología [jurídico procesal de entonces], puesto que la L[ey de]E[njuiciamiento]C[ivil de 1881] hablaba de “salario mínimo legal”»⁸⁸, como hace ahora -por paradójico que pueda resultar- la Directiva (UE) 2022/2041. Evidentemente, este anticuado precepto legal no se ajusta en absoluto a las exigencias procedimentales impuestas por el Capítulo II de dicha Directiva (que sí cumplen en Francia, en cambio) los preceptos del Código francés del Trabajo, a que antes hice referencia⁸⁹. Lo prueba el impacto del precepto sobre nuestro ordenamiento jurídico, a que voy a referirme acto seguido, teniendo en cuenta que se trata de un impacto directo y frontal, pues el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, a diferencia de lo que sucede con la normativa legal francesa sobre el SMIC, carece de todo desarrollo reglamentario estructural.

Como antes puse de relieve, el Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041 exige la actuación de uno o varios órganos consultivos, previa a la fijación por el Gobierno de la cuantía del salario mínimo legal. Nada de esto se prevé en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, aunque es cierto que fácticamente existe una llamada «Comisión Asesora que fijará el objetivo de que el SMI alcance el 60% del salario medio español». Esta Comisión carece de régimen jurídico formal, pues todo lo que se sabe de ella aparece publicitado en el portal en Internet del Gobierno de la Nación, a través de una «Nota de prensa», que ni hace falta decir es un escrito carente del rango de verdadera fuente del Derecho. En este anuncio, se afirma que la Comisión Asesora en cuestión se constituyó «para cumplir los compromisos asumidos en el Acuerdo de Gobierno y desarrollar, a su vez, los firmados por el Gobierno y los agentes sociales»⁹⁰. Se anuncia, además, que «la relación de personas expertas que componen esta Comisión Asesora, que ha sido constituida por el secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, es»⁹¹ la que se indica en el propio anuncio, integrada por cuatro catedráticos de Economía, un «exprofesor asociado», así como por la integrante de un Departamento universitario de Sociología, todos ellos en concepto de «profesionales académicos»⁹²; por una representante de UGT y un representante de CCOO, así como una representante de CEOE y un representante de CEPYME, en concepto de «agentes sociales»⁹³; y por último, por un asesor del Gabinete de la Ministra de Trabajo, por un asesor del Gabinete de la Ministra de Hacienda, así como por un Director General del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, en concepto de «personas designadas por los Ministerios»⁹⁴. Si se quiere cumplir con el Capítulo II de la Directiva, habría que elevar el contenido de esta «Nota de prensa» al rango de Derecho positivo, previa modificación del Estatuto de los Trabajadores, pero con aditamentos que constan por ejemplo en la regulación legal y reglamentaria del SMIC francés, a propósito de la actuación del «grupo de expertos» francés (duración del mandato, garantía de independencia, garantía de publicidad y transparencia de sus actuaciones, etc.)⁹⁵. Además, en lo tocante a los «agentes sociales» de que habla el anuncio, habría que modificar igualmente el texto del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, resultando ocioso recordar que en España tenemos hasta tres centrales sindicales más representativas a nivel autonómico, amparadas por el tenor del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores (que habla,

⁸⁶ Véase ALONSO OLEA, M.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, Civitas, 1980, p. 97.

⁸⁷ *Ibidem*, p. 98.

⁸⁸ *Ibidem*.

⁸⁹ Véase *supra*, epígrafe 4.

⁹⁰ *Cfr.* p. 1 de la «Nota de prensa».

⁹¹ *Ibidem*, p. 2.

⁹² *Ibidem*.

⁹³ *Ibidem*, p. 3.

⁹⁴ *Ibidem*.

⁹⁵ Véase *supra*, epígrafe 4, párrafo segundo.

sin más, de «organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas»), pero no por el contenido de la «Nota de prensa».

Por lo demás, la exigencia actual del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, relativa a la «previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas» tampoco casa con la exigencia procedimental del Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, relativa a que «los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para implicar a los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de una manera oportuna y efectiva que prevea su participación voluntaria en el diálogo a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones»⁹⁶. Lo prueban contundentemente dos Sentencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo de 29 octubre 2015⁹⁷, relativas a la impugnación del Real Decreto 1460/2013, por el que se fijó el salario mínimo interprofesional para 2014, habiendo planteado una de las impugnaciones la Confederación Intersindical Galega (CIG), y la otra la Confederación Sindical Eusko Langileen Alkartasuna (ELA). En ambos casos, se desestimaron los recursos contencioso-administrativos interpuestos por dichas dos centrales sindicales más representativas a nivel autonómico, confirmando que el Gobierno de la Nación había cumplido la letra del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, a pesar de que se había limitado a enviar sendos e-mails «apenas unas horas» antes⁹⁸, a pesar de que luego coincidiese al pie de la letra «el texto publicado [en el BOE] con el borrador remitido [por e-mail]»⁹⁹, pues había que tener en cuenta que de la legislación aplicable no se deducía «que las sugerencias derivadas de la consulta deban atenderse»¹⁰⁰. Evidentemente, el grado de discrecionalidad del Gobierno al cumplir el tenor del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, cabiendo hablar de un grado de cumplimiento mínimo y meramente formal, como el detectado por la Sala 3ª del Tribunal Supremo, no casa en absoluto con las exigencias procedimentales del Capítulo II de la Directiva. En este concreto punto, resulta patente que habrá que modificar el tenor del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, blindando -como quiere la Directiva- que el grado de cumplimiento de la consulta previa a los interlocutores sociales más representativos se ubique en un nivel de cumplimiento máximo y no sólo meramente formal, sino materialmente real.

7. UNA CONJETURA SOBRE EL POSIBLE RECHAZO POR EL LEGISLADOR ESPAÑOL DE LOS CRITERIOS DE MEDICIÓN DEL CARÁCTER MÍNIMO VITAL DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL UTILIZADOS POR EL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Al igual que los preceptos legales y reglamentarios reguladores del SMIC francés, codificados o no codificados, el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores tampoco contiene ninguna referencia a criterios objetivos que permitan valorar la dignidad de la cuantía del SMI, como los del elenco que menciona el Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041 (recuérdese, «a tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional») ¹⁰¹. Consecuentemente, también en este concreto punto, resultará inevitable la enmienda del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de incorporar a nuestro Derecho interno lo dispuesto por el Capítulo en cuestión de la Directiva. Por lo demás, también al igual que sucede en Francia, nuestro país es un Estado asimismo obligado a cumplir el contenido de lo dispuesto por el artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea y, consecuentemente, un Estado sujeto al control

⁹⁶ Véase *supra*, epígrafe 2, párrafo segundo.

⁹⁷ Recurso núm. 207/2014 (*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 2015/5583) y recurso núm. 187/2014 (*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 2015/5904).

⁹⁸ *Cfr.* Antecedente de Hecho tercero de ambas Sentencias.

⁹⁹ *Ibidem*.

¹⁰⁰ *Cfr.* Fundamento de Derecho duodécimo, y Fundamento de Derecho decimotercero, respectivamente.

¹⁰¹ Véase *supra*, epígrafe 2, párrafo tercero.

periódico de cumplimiento del mismo por parte del Comité Europeo de Derechos Sociales. Frente al lento proceso de incremento de la cuantía de nuestro SMIC hasta el año 2004, dicho proceso se aceleró con la promulgación del Real Decreto-ley 3/2004, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, fruto -respecto del SMI- «de una estrategia que está orientada a dignificar su cuantía, a recuperar su función estrictamente laboral y a desvincularlo de otros efectos o finalidades distintas»¹⁰², por lo que creaba «un indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para su utilización como indicador o referencia del nivel de renta que sirva para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, que sustituirá al SMI en esta función»¹⁰³. Ahora bien, a pesar de los notables incrementos subsiguientes a dicha fecha en la cuantía del SMI (con algún paréntesis, provocado por la crisis económica global), la ejecutoria de cumplimiento de la Carta Social Europea de nuestro país nada tiene que ver con la de Francia, pues desde el año 1980 sólo cabe anotar en su haber una solitaria y única valoración positiva, que se produjo hace ahora más de treinta y cinco años, durante el período comprendido entre 1 enero 1982 y 31 diciembre 1984 (literalmente, «Pendiente esta información ..., el Comité sólo fue capaz de concluir provisionalmente que la situación [de España] estaba en línea con lo exigido por el artículo 4, apartado 1, de la Carta [*Pending this information ..., the Committee was only able to conclude provisionally that the situation was in line with the requirement of article 4, paragraph 1 of the Charter*])»¹⁰⁴.

Siempre respecto de nuestro país, el último control de cumplimiento del precepto en cuestión de la Carta Social Europea, con la valoración negativa tradicional, corresponde al período comprendido entre 1 enero 2013 y 31 diciembre 2016, aunque se hicieron públicas tres años después (literalmente, «el Comité concluye que la situación de España es de no conformidad con el artículo 4§1 de la Carta de 1961, sobre la base de que [*the Committee concludes that the situation in Spain is not in conformity with Article 4§1 of the 1961 Charter on the grounds that*]), de un lado, «el salario mínimo para los trabajadores del sector privado no asegura un nivel de vida decente [*the minimum wage for workers in the private sector does not secure a decent standard of living*]; y de otro lado, «el salario mínimo para el personal contratado en el empleo público no asegura un nivel de vida decente [*the minimum wage for contractual staff in the civil service does not secure a decent standard of life*])»¹⁰⁵, teniendo a la vista el dato de que el SMI «fue elevado a € 655,20 (€ 9172,80 en 14 pagas) en 2016, por el Real Decreto 1171/2015, de 29 diciembre»¹⁰⁶. Es claro que el próximo procedimiento de control, que cubrirá hasta el año 2020, merecerá igualmente una valoración negativa. Lo reconoce, al modo de una confesión (que, como se sabe, hace prueba plena), el Real Decreto 231/2020, de 4 febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 («en 950 euros/mes», de nuevo en 14 pagas), pues su preámbulo afirma que «el citado incremento tiene por objeto hacer efectivo el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que les proporcione a los trabajadores y a sus familias un nivel de vida decoroso, en línea con lo establecido por el Comité Europeo de Derechos Sociales que ha interpretado que dicho umbral se sitúa en el 60% del salario medio de los trabajadores»¹⁰⁷, pero concluyendo -aquí está la confesión- que «elevar el salario mínimo interprofesional a 950 euros mensuales nos acerca [*sic*] a dicha interpretación»¹⁰⁸.

Para el año en curso, acaba de promulgarse el Real Decreto 99/2023, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. Su preámbulo destaca que «las nuevas cuantías representan un incremento del 8 por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 152/2022,

¹⁰² Cfr. preámbulo, apartado IV, párrafo primero.

¹⁰³ *Ibidem*, párrafo cuarto.

¹⁰⁴ Véase Conclusiones IX-2 (fechadas el 30 junio 1986).

¹⁰⁵ Véase Conclusiones XXI-3 (fechadas el 24 enero 2019).

¹⁰⁶ *Ibidem*, párrafo tercero.

¹⁰⁷ Párrafo quinto, inciso primero.

¹⁰⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022»¹⁰⁹, poniendo de relieve que dicho incremento se efectúa «de acuerdo con el Informe presentado en junio de 2021 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional»¹¹⁰, aunque silenciando que su elaboración haya sido fruto del «diálogo social», del que sí fue fruto, en cambio, el Real Decreto inmediatamente precedente, para el año 2022¹¹¹. Con este incremento de «1080 euros/mes» en catorce pagas, el propio preámbulo pone de relieve un hito, pues «se culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno de alcanzar la equivalencia al término de la actual legislatura»¹¹². Por supuesto, habrá que esperar hasta el año 2027, al efecto de comprobar si esta afirmación gubernamental resulta avalada y certificada por el Comité Europeo de Derechos Sociales, especialmente teniendo en cuenta que el citado informe de 2021 de la Comisión Asesora de expertos para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional puso de relieve las dificultades con que se tropezó a la hora de determinar qué debía o no entenderse por salario medio neto nacional español¹¹³. Evidentemente, este hito reciente podría llegar a condicionar las enmiendas que necesariamente tendrá que padecer el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores para transponer el Capítulo II de la Directiva (UE) 2022/2041, aunque quizá lo más políticamente prudente sería dejar que el criterio valorativo del Comité Europeo de Derechos Sociales marchase por su lado, como hasta ahora ha venido ocurriendo, para positivizar en el Estatuto de los Trabajadores los criterios objetivos de más fácil cumplimiento apuntados por la Directiva.

8. EPÍLOGO CONCLUSIVO

Es claro que la revolución -desde el punto de vista del Derecho originario, formalizado en el apartado 5 del artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea- que implica la promulgación de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (a transponerse «a más tardar el 15 de noviembre de 2024»), impactará frontalmente sobre la regulación francesa del SMIC, contenida -en lo esencial- en los artículos L 3231-1 a L 3231-12 del Código del Trabajo de 2008, así como en la regulación española del SMI, contenida en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores. En lo tocante al Capítulo II de la Directiva, su impacto sobre el Derecho francés cabe calificarlo de medio-bajo, pues el Código francés del Trabajo cumple a la perfección las exigencias de dicho Capítulo, relativas al procedimiento previo para que el Gobierno actualice la cuantía del SMIC (al actuar allí dos órganos de asesoramiento previos, impecablemente regulados en el Código del Trabajo, que garantizan que el diálogo con los interlocutores sociales representativos sea, a la vez, continuado y eficaz, como la Directiva requiere), aunque tendrá que ser enmendado, para así atender la exigencia del propio Capítulo II de la Directiva de que exista un criterio objetivo de medición del carácter vital del salario mínimo legal (recuérdese, «a tal fin, podrán utilizar [los Estados miembros dotados de un salario mínimo legal] valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50% del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional»), habiendo y

¹⁰⁹ Cfr. párrafo segundo.

¹¹⁰ Cfr. párrafo quinto.

¹¹¹ Cfr. párrafo segundo.

¹¹² Cfr. párrafo quinto.

¹¹³ En «II informe de la Comisión Asesora para el Análisis del SMI», fechado el «7 de diciembre de 2022» (puede manejarse su texto a través del sitio oficial en Internet del Gobierno de la Nación, ubicado en <https://www.lamoncloa.gob.es>, con acceso directo en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/191222-Informe-SMI-2023.pdf>), se afirma lo siguiente: «Aunque la comisión, en su informe de 2021 señaló repetida e insistentemente la necesidad de mejorar las fuentes estadísticas disponibles para poder hacer un seguimiento en tiempo real, o por lo menos con un menor retraso temporal, de la evolución salarial. Lo cierto es que, transcurrido un año la comisión se enfrenta a los mismos problemas de insuficiencia de información salarial para estimar el salario medio neto correspondiente a 2022» (p. 13).

conjeturado que Francia tendría fácil llegar a positivizar en su legislación nacional el criterio más exigente de cumplimiento creado por el Comité Europeo de Derechos Sociales (recuérdese, el «60% del salario medio neto» nacional), pues Francia es un Estado tradicionalmente cumplidor de este criterio (lo declaró el Comité Europeo de Derechos Sociales hasta en seis ocasiones), aunque tampoco sería descartable que se acogiese a los criterios, de mucho más fácil cumplimiento, mencionados por la Directiva. En cambio, el impacto sobre el Derecho español del Capítulo II de la Directiva sólo puede ser calificado de alto, pues el artículo 27 de nuestro Estatuto de los Trabajadores ni se ajusta al procedimiento de diálogo social requerido por la Directiva ni tampoco contiene ningún criterio objetivo de medición del carácter vital de nuestro SMI, habiendo conjeturado yo que el Estado español haría bien en eludir la positivación del criterio de cumplimiento elaborado por el Comité Europeo de Derechos Sociales, pues España es un Estado tradicionalmente incumplidor, hasta tiempos bien recientes, de lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, de la Carta Social Europea.

9. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALONSO OLEA, M.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, Civitas, 1980.
- ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Salarios mínimos en la Unión Europea: propuesta de Directiva e implicaciones para España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 151, 2021.
- ANTONMATTEI, P.H.: *Droit du Travail*, 2ª ed., París, LGDJ, 2022.
- ARUFE VARELA, A.: “El nuevo pilar europeo de derechos sociales. Análisis crítico”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 49, 2018.
- ARUFE VARELA, A.: “La Canciller Merkel y el salario mínimo interprofesional alemán. Un estudio laboral sobre «el Contrato de Coalición» de 16 diciembre 2013”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. VI, 2014.
- ARUFE VARELA, A.: “Los partidos políticos y el salario mínimo interprofesional español. Un estudio comparado con las políticas anti-austeridad salarial de los Estados Unidos”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2017.
- AUZERO, G., BAUGARD, D. y DOCKÉS, E.: *Droit du travail*, 36ª ed., París, Dalloz, 2022.
- CAMPS RUIZ, L.N.: “La protección de los salarios en la historia de la OIT”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020.
- CETTE, G. y WASMER, E.: “La revalorisation automatique du SMIC”, *Revue de l'OFCE*, núm. 112, 2010.
- CONCIALDI, P.: “Le salaire minimum en France: historique et débats”, *La Revue de l'Ires*, núm. 100, 2020.
- DÜWELL, F.J. y SCHUBERT, J. (Ed.): *Mindestlohngesetz. Handkommentar*, 2ª ed., Baden-Baden, Nomos, 2017.
- FAVENNEC-HÉRY, V., PIERRE-YVES y DUCHANGE, G.: *Droit du Travail*, 8ª ed., París, LGDJ, 2022.
- GAUTIÉ, J.: *Le salaire minimum et l'emploi*, París, Presses de Sciences Po, 2020.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 6, 2022.
- LAKIES, T.: *Mindestlohngesetz. Basiskommentar zum MiLoG*, 5ª ed., Frankfurt a.M., Bund Verlag, 2021.
- LOKIEC, P.: *Droit du Travail*, 3ª ed., París, PUF-Themis, 2022.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: “La (in)aplicación de la Carta Social Europea al personal laboral al servicio del Consejo de Europa. Un estudio normativo y jurisprudencial”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 61, 2022.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *El salario mínimo en Alemania. Un estudio comparado entre regímenes de salarios mínimos profesionales (alemanes) e interprofesionales legales (norteamericano y europeos)*, A Coruña, Netbiblo, 2009.

- MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “La nueva ley alemana reguladora del salario mínimo general. Comentario, estudio contextualizador y traducción castellana”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 41, 2015.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador*, Cizur Menor-Navarra, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Política de rentas y salario mínimo interprofesional: dos variables indisolublemente imbricadas”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1, 2021.
- PÉLISSIER, J., LYON-CAEN, A., JEAMMAUD, A. y DOCKÈS, E.: *Les grands arrêts du droit du travail*, 4ª ed., París, Dalloz, 2008.
- PÉREZ DEL PRADO, D.: “Artículo 27. Salario mínimo interprofesional”, en VV.AA.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), 4ª ed., Valladolid, Lex Nova, 2016.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Cerrando la brecha salarial: la apuesta por la igualdad retributiva por razón de género”, en VV.AA.: *La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva*, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y DE MARTÍNEZ BARROSO, M. R. (Dir.), Madrid, Sepin Editorial Jurídica, 2019.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: “Salario mínimo interprofesional”, en VV.AA.: *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores. Tomo VI, artículos 26 a 33*, BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), Madrid, EDERSA, 1982.
- SUPIOT, A.: *Le droit du travail*, París, Presses Universitaires de France, 2019.
- TEIXEIRA ALVES, L.: *El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*, Barcelona, Atelier, 2014.
- VIZCAÍNO RAMOS, I.: “El modelo contractual alemán de derecho de huelga y su problemática compatibilidad con los mecanismos regionales europeos de protección de los derechos fundamentales”, *Revista crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 3, 2022.
- VV.AA.: *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Granada, Comares, 1998.